

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Abbildungsverzeichnis	19
Tabellenverzeichnis	21
QR-Verzeichnis	23
1. Der Führungsbegriff	25
1.1 Lexikalisches zum Begriff der Führung	25
1.2 Strategien zur Dekodierung des Führungsverständnisses	28
1.3 Eine handlungstheoretische Führungsdefinition	37
1.3.1 Struktur einer handlungstheoretischen Führungsdefinition	38
1.3.2 Zusammenfassung in einer Definition	42
1.4 Ein kurzer Blick auf die Strukturkerne von grundlegenden Führungstheorien....	44
2. Personalistische Führungsansätze	49
2.1 Eigenschaftstheorie der Führung	50
2.1.1 Zum Eigenschaftsbegriff	50
2.1.2 Welche Eigenschaften versprechen Erfolg?	52
2.1.3 Würdigung des eigenschaftstheoretischen Ansatzes	56
2.2 Die Kategorisierungs- oder Schematheorie der Führung	60
2.2.1 Zur Konstruktion der Kategorisierungs-Theorien	62
2.2.2 Beispiel für einen Kategorisierungsansatz: Das GLOBE-Projekt	67
2.2.3 Resümee zu den Kategorisierungs-Ansätzen	71
2.3 Charisma und Führung	71
2.3.1 Charisma	72
2.3.2 Theoretische Erklärungen charismatischer Führung	75
2.3.2.1 Auf die Führungsperson zentrierte Ansätze	75
2.3.2.2 Auf die Geführten und ihre Komplementarität mit den Führenden zentrierte Erklärungen	78
2.3.3 Fazit zur charismatischen Führung	84
2.4 Zusammenfassung	86
3. Verhaltensorientierte Führungsansätze	89

3.1	Führungsverhalten.....	89
3.1.1	Was ist Führungsverhalten? Ein Begründungsproblem	89
3.1.2	Untersuchung des Arbeitsverhaltens von Führungskräften	91
3.1.3	Schlussfolgerungen	98
3.2	Führungsstiltheorien	102
3.2.1	Der eindimensionale Ansatz	103
3.2.2	Der mehrdimensionale Ansatz	107
3.2.2.1	Ohio State Leadership Studies	108
3.2.2.2	Das Verhaltensgitter von <i>Blake & Mouton</i> (1968)	112
3.2.3	Ein derzeit erfolgreiches Führungsstil-Modell: Transformationale Führung im full range of leadership (<i>Bass</i> , 1985).....	115
3.2.3.1	Transaktionale und transformationale Führung.....	117
3.2.3.2	Transformationale vs. charismatische Führung.....	121
3.3	Fazit zu den verhaltensorientierten Ansätzen der Führungsforschung.....	125
4.	Kontingenzansatz der Führung.....	129
4.1	Kontingenzmodelle der Führung.....	129
4.1.1	<i>Fiedler</i> (1967): Kontingenztheorie der Führungseffektivität.....	129
4.1.2	<i>Vroom & Yetton</i> (1973): Normatives Führungsmodell.....	133
4.1.3	<i>Hersey & Blanchard</i> (1969): Reifegradmodell der Führung.....	139
4.1.4	<i>Reddin</i> (1970): 3-D-Modell	142
4.1.5	<i>Yukel</i> (1971): Modell Multipler Verbindungen	145
4.1.6	Transaktionale und transformationale Führung als Kontingenzmodell..	145
4.2	Bewertung der Kontingenzmodelle.....	146
4.2.1	Dekonstruktion.....	146
4.2.2	Zusammenfassung und Kritik.....	150
5.	Führung verstehen, deuten und schaffen: Konstruktivistische Ansätze	153
5.1	Rolle und Identität.....	154
5.1.1	Das Rollenkonzept.....	155
5.1.1.1	Strukturalistischer Ansatz.....	158
5.1.1.2	Funktionalistischer Ansatz.....	161
5.1.1.3	Symbolisch-interaktionistischer Ansatz	163

5.1.2	Das Ich als Gesamtkunstwerk – Neun Dimensionen des Identitätsbegriffs	166
5.2	Attributionstheorien der Führung	175
5.2.1	Attribution durch Führende	178
5.2.2	Attribution von Führung	182
5.2.3	Führen im Attributionsansatz	184
5.2.4	Abschließende Stellungnahme	186
5.3	Symbolische Führung	188
5.3.1	Grundbegriffe zur Symbolischen Führung	189
5.3.2	Die beiden Komponenten Symbolischer Führung	193
5.3.3	Intervention bei Symbolischer Führung (am Beispiel von Führungsgrundsätzen)	198
5.3.4	Situative Führung im Licht Symbolischer Führung	202
5.3.5	Fazit	203
5.4	Systemische Führung	205
5.4.1	Entwicklung der Ansichten über ‚Systeme‘	205
5.4.2	Das systemische Erkenntnisprogramm	208
5.4.3	Das systemische Kommunikationsprogramm	210
5.4.4	Das systemische Operationsprogramm	217
5.4.5	Zusammenfassung in Thesen: Systemische Reflexionen und Maximen	226
5.4.6	Abschluss	228
6.	(Wodurch) Führung wirkt	229
6.1	Führungserfolg	232
6.1.1	Das Kriterienproblem: Was ist Führungserfolg?	234
6.1.2	Das Messproblem: Entwicklung und Validität von Prädiktoren	238
6.1.3	Zurechnung von Führungserfolg	242
6.1.4	Persönlicher Erfolg und Unternehmenserfolg	243
6.1.5	Abschluss: Ein Mehrebenen-Modell des Führungserfolgs	246
6.2	Damit Führung <i>erfolgt</i> : Deutungen, Einstellungen und Verhalten	252
6.2.1	(Was) Führung ist	254
6.2.2	(Zuschreibung von) Führungskompetenz	260

6.2.3	Kommunikation: Das Mittel der Führung.....	265
6.2.4	Motivation und Motivierung.....	267
6.2.5	Lernen	273
6.2.6	Schlussbemerkung.....	281
7.	Vielfalt führen – vielfältig führen	283
7.1	Individualisierung und Vielfalt: Diversity.....	284
7.1.1	Für den Arbeitskräftemarkt relevante gesellschaftliche Entwicklungen..	285
7.1.1.1	Demographischer Wandel.....	285
7.1.1.2	Individualisierung der Gesellschaft.....	286
7.1.2	Work-Life-Balance	291
7.1.2.1	Work-Life-Balance als Problem	291
7.1.2.2	Führung und Work-Life-Balance.....	294
7.1.2.3	Fazit.....	298
7.1.3	Diversity Management	299
7.1.3.1	Diversity	300
7.1.3.2	Diversity Management.....	304
7.1.3.3	Führung und Diversity Management	305
7.1.4	Fazit.....	307
7.2	Frauen und Führung.....	309
7.2.1	Sex – Gender: Das System der Zweigeschlechtlichkeit.....	309
7.2.2	Drei Paradigmen des feministischen Diskurses	311
7.2.2.1	Gleichheitstheorie.....	311
7.2.2.2	Differenztheorie.....	316
7.2.2.3	Dekonstruktion	319
7.2.2.4	Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: Keine Alternativen!.....	326
7.2.3	Schlussbemerkung.....	326
7.3	Gesund führen	327
7.3.1	Gesundheit als Anliegen: Gesundheitskonzepte und Gesundheitsförderung im Betrieb	327
7.3.1.1	Belastungen bei der Arbeit und deren Auswirkungen.....	329

7.3.1.2	Modellierung der Interaktion von Merkmalen der Tätigkeit und der Arbeitstätigen	333
7.3.1.3	Betriebliche Gesundheitsförderung.....	335
7.3.2	Erhaltung und Förderung der Gesundheit der MitarbeiterInnen.....	336
7.3.2.1	Die Rolle der Führungskräfte bei der Gesundheitsförderung ...	336
7.3.2.2	Auswirkungen des Führungshandelns	338
7.3.2.3	Gesundheitsförderliche Verhaltensweisen von Führungskräften.....	342
7.3.3	Führung und gesunde Führungskräfte	344
7.3.4	Abschluss: der Stand der Dinge.....	345
8.	In, durch und mit Veränderungen führen	347
8.1	Führung von hochqualifizierten (Projekt-)Teams.....	347
8.1.1	Führung und Kooperation in hochqualifizierten (Projekt-)Teams.....	353
8.1.2	Formen der Führung hochqualifizierter (Projekt-)Teams.....	355
8.1.3	Verteilte Führung.....	358
8.1.4	Aufgaben bei der Führung in und von hochqualifizierten (Projekt-) Teams	362
8.1.5	Ausblick	367
8.2	Führung in virtuellen Teamstrukturen.....	368
8.2.1	Angenommene Chancen und erlebte Risiken virtueller Teams	370
8.2.2	Die Führung virtueller Teams.....	372
8.2.3	Besondere Koordinationserfordernisse virtueller Teams.....	375
8.2.4	Führungsaufgaben in virtuellen Teams	376
8.2.5	Abschluss.....	385
8.3	Change Management: Führung im organisationalen Wandel	386
8.3.1	Aufgaben von Führungskräften in organisationalen Wandlungsprozessen	391
8.3.1.1	Den Wandel aktiv mittragen.....	393
8.3.1.2	Grad der Einbeziehung der MitarbeiterInnen steuern.....	395
8.3.1.3	Interpretieren und Motivieren: Deutungen nahelegen.....	397
8.3.1.4	Entscheidungen fällen und revidieren.....	397
8.3.1.5	Mit Widerstand umgehen.....	398
8.3.2	Erfolg von Führung in organisationalen Wandlungsprozessen	401

9. Für oder gegen wen und was führen?	407
9.1 Ideologie.....	407
9.1.1 Ideologische Begründungen von Führung	408
9.1.2 Funktionen von Führungsideologien.....	412
9.1.3 Taxonomien zu ideologischen Bildern der Führung.....	414
9.1.3.1 Historische Entwicklungsstadien der Management-Ideologie nach <i>Bendix</i> (1956)	414
9.1.3.2 Menschenbilder nach <i>Schein</i> (1965).....	415
9.1.3.3 Manager-Typen nach <i>Maccoby</i> (1976).....	418
9.1.3.4 Theorien der Subjektivität nach <i>Daniel</i> (1981).....	421
9.1.3.5 Synoptische Zusammenfassung	422
9.1.3.6 Das postmoderne Subjekt.....	423
9.2 Führungsethik	425
9.2.1 Gibt es eine spezielle Führungsethik?.....	426
9.2.2 Moralbegründungen für Führungshandeln.....	428
9.2.3 Praktiken der Moralisierung in der Unternehmenspraxis.....	430
9.2.4 Erfassung „ethischer Führung“	439
9.2.5 Schluss.....	440
9.3 Führung und Mikropolitik	441
9.3.1 Zur Definition von Mikropolitik.....	441
9.3.2 Mikropolitik als Steuerungstechnik in Organisationen.....	445
9.3.3 Bedingungen für Mikropolitik und darauf aufbauende mikropolitische Taktiken	447
9.3.4 Das Fazit: Mikropolitik fördern oder eindämmen?.....	456
9.4 Dilemmata der Führung.....	459
9.4.1 Führungsdilemmata	462
9.4.2 Ursachen der Führungsdilemmata	467
9.4.3 Zum Umgang mit Führungsdilemmata.....	469
Literaturverzeichnis.....	473
Sachverzeichnis	523